

Doğuş Üniversitesi Dergisi, 15 (1) 2014, 79-89

ÖRGÜTSEL SINİZMİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA BİR ARAŞTIRMA

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON JOB PERFORMANCE: A SURVEY RESEARCH AT VOCATIONAL COLLEGES

Ayşehan ÇAKICI⁽¹⁾, Seçkin DOĞAN⁽²⁾

⁽¹⁾Mersin Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü,

⁽²⁾Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

⁽¹⁾aysehana@yahoo.com, ⁽²⁾dogan_seckin@hotmail.com

ÖZET: Örgütsel sinizm, bir bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutuma sahip olmasıdır. Örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veriler, bir kamu üniversitesindeki Meslek Yüksekokullarının akademik ve idari personeline yüz-yüze anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmaya 116 akademik, 68 idari personel katılmıştır. Akademik ve idari personelin örgütsel sinizmleri, literatürle uyumlu olacak şekilde biliş, duygusal tepki ve davranış boyutlarında incelenmektedir. Tek boyutlu bir yapı gösteren iş performansı üzerinde örgütsel sinizm faktörlerinin etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm; İş Performansı; Meslek Yüksekokulu

ABSTRACT: Organisational cynicism is a negative attitude towards one's employing organization. Research has been conducted to identify the organizational cynicism's effect on work performance. The data was collected through a questionnaire which was implemented face to face with the academic and administrative staff at a Public University's Vocational Colleges. 116 academic staff and 68 administrative personnel participated in the survey. The organisational cynicism displayed by the academicians and the administrative personnel has been examined consistently with the literature with respect to the dimensions of cognition, emotional response and behaviour. It has been observed that the factors of organisational cynicism have no impact on work performance which shows a single dimensional structure.

Keywords: Organizational Cynicism; Job Performance; Vocational College

JEL Classification: M10; M12; M19

1. Giriş

Sinizm, geçmişi Yunanlı felsefeci Antisthenes'e dayanan bir öğreti* olup, en meşhur sinik Sinoplu Diogenes'dir, Diogenes gündüzleri gece lambasıyla dolaşıp, soranlara “dürüst bir adam arıyorum” cevabıyla ünlüdür. Sinizm kelimesinin Diyojen'in bir fiçinin içinde ilkel koşullarda bir köpek gibi yaşamasından ötürü ‘köpek gibi’ anlamına gelen ‘kuvikos’ sözcüğünden doğduğu iddia edilmiştir (Osborne, 1996).

Sinizm, genellikle yaşanan tecrübelerle beslenen, negatif duyguları anlatan bir kavramdır ve kaybolmuş inançlar durumu olarak da ifade edilmektedir (Laursen,

* Kynikler Okulunun kurucusu Atinalı Antisthenes'tir (444-368). Kynikler için yaşamın doğru sayılabilecek biricik anlam ve ereği erdemdir. Erdem deyince de onlar, insanın içten tam bir bağımsızlığını, kendini belirlemede mutlak olarak özgür olmasını, her türlü gereksinmeye bağılıktan insanın kendisini kurtarmasıyla ilişkilendirirler. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. (Gökberk, 2010: 48-50).

2009: 479). Bir başka tanımlamaya göre sinizm, birçok insanın çevresindekilere (politikacılar, işadamları) ve kurumlara (devlet) güvenmemesidir (Peng ve Zhou, 2009: 863). Sinik kişiyle ilgili şu tanımlamalar yapılmaktadır. Sinik kişi, insan davranışının tamamen kendi çıkarları için motive edilmiş olduğuna inanan kişidir (Eisinger, 2000: 55). Sinik kişi, sadece geçmişten acı dersler çıkaran biri değil aynı zamanda gelecekte zamanından önce hayal kırıklığı yaşayan biridir. Sinik kişi, peşinen insan güdü ve davranışlarının içtenliğine ve iyiliğine inanmayan ve bunu iğneli sözler ve küçümseyerek ifade eden kişidir. Sinikler doğmazlar, üretilirler (Mazella, 2007: 8). Bu tanımlamalar sinizmin doğuştan gelen bir kişilik özelliği olmayıp sonradan yaşanan deneyimlerle alakalı olduğunu göstermektedir.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998: 345-347) örgütsel sinizmin kavramlaşmasında önemli katkılar sağlamışlar ve örgütsel sinizmi bir bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu olarak tanımlamışlardır. Yazarlara göre örgütsel sinizmin inanç, duygu ve davranış olmak üzere üç boyutu vardır. İlki örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, ikincisi bu örgüte yönelik negatif duygu, üçüncüsü ise bu duygu ve inançlarla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara ilişkin eğilimlerdir. Dürüstlük ile kastedilen; ahlaki değerlerin sağlamlığı, adil olma, doğruluk ve samimiyet gibi ilkelerdir. Sinikler, kendi örgütlerinin sık sık bu ilkeleri çıkarları uğruna ihlal ettiğine ve genellikle eylemlerin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar. Negatif duygularla kastedilen örgüte yönelik küçümseme, öfke, üzüntü, utanç duyma gibi çok güçlü duygusal tepkilerdir. Aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarla kastedilen ise açıkça yapılan eleştiriler, iğneleyici espriler, karamsar tahminler gibi davranışlardır. Mirvis ve Kanter'in (1991: 45) yaptıkları araştırmada, çalışanların %48'inin sinizm yaşadıkları bulgulanmıştır. Örgütsel sinizmde temel düşünce liderlerin, kendi çıkarları uğruna dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerini feda ettiğidir (Abraham, 2000: 269). Bu yargı, negatif insanların örgüte taşıdığı duygular olmayıp, çalışanların iş tecrübelerinden kaynaklanmaktadır. Brown ve Cregan (2008: 669) sinik davranışların, örgütün dürüstlüğüne sorgulayan direkt ifadeler yoluyla veya iğneleyici mizah ve sözsüz iletişim yoluyla olmak üzere iki şekilde sergilendiğini belirtmektedirler.

Sinizmin örgütte doğrudan ve/veya dolaylı çok çeşitli nedenleri olabilmektedir. 1990'lardan sonra küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, iç ve dış rekabetin artması yeni yönetim teknik ve uygulamalarını ortaya çıkarmıştır (Koçel, 2011: 371). Yaygın şirket birleşmeleri, satın almalar, kalite girişimleri, süreç yenileme, küçülme, kademe azaltma ve yeni örgütsel yapılanmalar sıklıkla yığınla işçilerin işten çıkarılmalarıyla son bulmuş ve bu durum işçilerin şirket yaşamı ve şirkete bağlılığı sorgulamalarına neden olmuştur. Örgütlerde giderek yaygınlaşan sinizmin temel nedeni işçi-örgüt ilişkilerine bakıştaki bu dramatik değişimdir (Brandes vd. 1999: 3). Örgütlerin, personelden artan bir beklenti içinde olmaları ve onlardan daha çok kazanç/fayda sağlama arzusu sinizmi yaygınlaştıran bir etki yapmıştır (Özgener vd. 2008: 57). Örgütsel sinizmin nedenleri arasında; adaletsizlik algısı, psikolojik kontrat ihlali, üstlere güvensizlik, liderlik davranışındaki eksiklikler, çok uzun çalışma saatleri, yıldırma, yönetim tarzı, yanlış yönetilen değişim çabaları, yüksek düzeyde rol çatışması, aşırı iş yükü, gibi olumsuzluklar da sıralanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284; Kutanis ve Çetinel, 2009: 693).

Sinizizm, modern dünyada oldukça yaygın görünmekte ve bilinmekte ise de, örgüt yazınında daha çok 1990'lı yıllardan sonra tartışılan bir kavramdır. Türk örgüt yazınında ise 2007 yılından itibaren araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Konuyla ilgili geliştirilmiş ölçekler Türkiye’de bir firmada test edilmiştir (Erdost vd. 2007). Daha sonra farklı araştırmacılar, örgütsel sinizmin adalet algısı, psikolojik kontrat ihlal algısı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve güvensizlik gibi değişkenlerle ilişkisini araştırmışlardır (Kutani ve Çetinel, 2009; Aydın Tekeltürk vd. 2009; Özler vd. 2010; Polat vd. 2010; Altınöz vd. 2011). Ayrıca, örgütsel sinizm düzeylerini ve sinizm düzeylerinin demografik değişkenlerle ilişkisine yönelik araştırmalara da rastlanmıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; İnce ve Turan, 2011; Aslan, 2012).

Örgütlerde sinizmin sonuçları tartışmalı bir konudur. Bazılarına göre, sinik çalışanlar örgütlerini düşündüklerinde üzüntü, sıkıntı, güvenmeme, öfke duyma, kızgınlık, ümitsizlik, kınama, eleştirme gibi duygular içinde olurlar ve bu duygularını kimi zaman tutum ve davranışa dönüştürürler. Bunların sonucunda duygusal tükenmişlik, stres, yabancılaşma ve iş tatminsizliği yaşayabilirler. Bununla birlikte sinizmin örgüt için olumlu sonuçlarından da bahsedilmektedir. Sinizmi olumlayanlara göre; siniklerin, dürüstlükten yoksun kişiler tarafından kullanılma olasılıkları düşük olduğu için açık edilmeyen amaçlar ve kişisel çıkarlar için bir kontrol sağlarlar. Ayrıca sinikler, etik olmayan istek ve davranışları kabullenme niyeti göstermezler (Dean vd.1998; 670). Aynı zamanda sinizmin, örgütlere eleştirel bir bakış açısı getirdiği ve yasal olmayan uygulamalara karşı da tampon oluşturduğu düşünülmektedir (Özgener vd. 2008: 64). Çünkü sinizmin davranış boyutunda sinik tutuma sahip çalışanlar kurumlarını eleştirmekte, genellikle sessiz kalmamaktadırlar. Eleştirilerin dikkate alınması örgütsel iyileşmelere katkı sağlayabilir.

Benzer şekilde yapılan araştırmalarda da sinizmin sonuçları hakkında farklı bulgulara işaret edilmektedir. Bir araştırmaya göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır (Abraham 2000: 274). Pugh’a göre örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma isteğini olumsuz yönde etkileyebilir (akt. Özgener vd. 2008: 63). Örgütsel sinizmin iş çıktısıyla ilişkisini saptamaya yönelik bir başka araştırmada ise (Brandes vd.1999) sinik çalışanların, performanslarını direkt olarak etkileyen işgücü gelişim programlarına düşük düzeyde katılım gösterdikleri ve örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Jhonson ve O’Leary-Kelly ise tartışmaya farklı bir boyut katmaktadır. Araştırmacılara göre, çalışanların işverene karşı sinik tutumu kendi iş performanslarını, örgütsel vatandaşlık davranışını ve işe devamsızlık seviyelerini etkilememektedir. Bu yorumlara göre sinizm kayıtsızlığa dayanan tepkilerdir. Her ne kadar sinik çalışanlar hayal kırıklığı hissetse ve kendi örgütlerine karşı daha az olumlu hisler beslese de bu memnuniyetsizliklerini hareketlerine yansıtmayarak örgütün direk performansını etkilemezler (akt. Brown ve Cregan, 2008: 641-643). Yine sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan bir araştırmada örgütsel sinizm tutumlarındaki artışın, örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltmadığı bulgulanmıştır (Bardak vd. 2011: 621). Bu çerçevede araştırmamızın temel sorusu şudur: *Sinik inanç, duygu veya tutum içinde olmak işini kötü yapmak/iş performansını düşürmek anlamına gelir mi?*

Performans (başarı) kavramı, bir iş veya uğraşın üstesinden gelmek (Bingöl, 2003: 273) personelin kendisinden beklenen amaçlara ulaşma derecesi (Can vd. 2001:170), bir kimsenin verilen görevi etkili bir şekilde sonuçlandırması (Ertürk, 2011: 166) personelin görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmesi (Aldemir vd. 2004: 291) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalardan hareketle araştırmada, iş performansı, bir elemanın görev ve sorumluluklarını, hedef ve standartlara uygun olarak zamanında yerine getirilme derecesi olarak ele alınmıştır.

2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla, ön lisans düzeyindeki on iki meslek yüksekokulunun akademik ve idari personeli üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Meslek yüksekokullarının tercih edilmesinin nedeni, bölüm, öğrenci ve program çokluğu, bir fakülteye göre müdahalelere daha açık olması ve ön lisans olmanın getirdiği olumsuz duyguların sinizmi tetikleyebileceği sanısıdır. Yapılan bir araştırmada (Bardak vd.2011: 622), ön lisans eğitime sahip olanların lisans düzeyinde eğitim alanlara göre daha sinik davranış gösterme eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Araştırmanın örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkiye azda olsa bir ışık tutacağı ve yerli yazındaki bir eksikliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada tarama modeli benimsenmiştir. Tarama modeli, geçmişte veya halihazırda var olan durumu, mevcut haliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2006: 77). Araştırmada veriler anket ile toplanmıştır. Ankette örgütsel sinizm ve iş performansı ölçeklerinin yanı sıra katılımcıların demografik bilgilerini almaya dönük beş adet soru bulunmaktadır. Ölçek maddelerinin yanıt kategorileri, “hiçbir zaman, nadiren, ara sıra, genellikle ve her zaman” şeklinde 5’li dereceleme göre hazırlanmıştır.

Araştırmanın evrenini, bir kamu üniversitesindeki ön lisans programlarında görevli akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Söz konusu üniversitede 12 adet meslek yüksekokulunda 166 akademik personel, 82 idari personel görev yapmaktadır. Varyansı maksimum kılan oran ($p=0,50$) dikkate alınarak, %5 anlam düzeyinde ve %5 örneklem hatası ile örnek büyüklüğü, oran için sınırlı evren formülü (Ural ve Kılıç, 2013:45) kullanılarak akademik ve idari personel için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

$$n: N \cdot (P \cdot Q) \cdot Z^2 / (N-1) \cdot H^2 + Z^2 \cdot (P \cdot Q)^1$$

$$n_{\text{akademik}}: 166 \cdot (0,5 \cdot 0,5) \cdot 1,96^2 / (166-1) \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot (0,5 \cdot 0,5) = 116$$

$$n_{\text{idari}}: 82 \cdot (0,5 \cdot 0,5) \cdot 1,96^2 / (82-1) \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot (0,5 \cdot 0,5) = 68$$

Tespit edilen örnek büyüklüğüne daha kolay ulaşabilmek için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Anket, 2012 yılı Nisan-Mayıs aylarında ağırlıklı olarak yüz yüze, çok az bir oranı ise bırak-topla tekniği ile uygulanmıştır. Uygulama sonunda 116 akademik ve 68 idari personele ulaşılması başarılmıştır. Böylece ulaşılan örneğin akademik personelde yaklaşık %70 ve idari personelde de %83

¹ n:Örneklem büyüklüğü; N:Evren büyüklüğü; P:Evrende bir olayın gözlenme oranı; Q:Evrende bir olayın gözlenmeme oranı (1-P); Z: Belirli anlamlılık düzeyine karşılık gelen teorik değer; H: Örneklem hatası

oranında temsil kabiliyetinde olduğu hesaplanabilmektedir (bakınız Tablo 1). Bu durum, aynı zamanda verilerin geçerliliği içinde önemli bir orandır.

Tablo 1. Meslek Yüksekokullarındaki Akademik ve İdari Personel Sayıları ile Araştırmaya Katılım Oranları

Meslek Yüksekokulu	N _A	n _a	% _A	N _{İdari}	n _{İdari}	% _İ
A	15	14	93,3	7	1	14,3
B	15	12	80,0	11	9	81,8
C	44	35	79,5	11	21	190,9
D	23	17	73,9	10	15	150,0
E	9	6	66,7	4	5	125,0
F	10	7	70,0	3	5	166,7
G*	18	14	77,8	12	8	66,7
H	13	8	61,5	6	3	50,0
I	8	2	25,0	6	0	0,0
J	8	1	12,5	7	1	14,3
K	5	0	0,0	5	0	0,0
Toplam	166	116	69,9	82	68	82,9

N_A: Evrendeki akademik personel sayısı; n_a:Örneklemdaki akademik personel sayısı; %_A:Akademik personelin ilgili birimi temsil oranı; N_İ: Evrendeki idari personel sayısı, n_İ:Örneklemdaki idari personel sayısı; %_İ:İdari personelin ilgili birimi temsil oranı; *L Meslek Yüksekokulu G Meslek Yüksekokulu ile bütünleştirilmiştir.

4. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada kullanılan ankette iki ölçek yer almaktadır. Örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes'in geliştirdiği ve Erdost vd (2007) Türkçeye çevirerek kullandıkları ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte toplam 14 madde bulunmaktadır. Performans ölçeğinde ise Çöl'ün (2008) Sigler ve Pearson'dan alarak Türkçeleştirdiği ve araştırmasında kullandığı 4 maddelik iş performansı ölçeğine ilave edilen bir madde ile toplam 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. İçerik geçerliliği sağlandıktan ve anketin Meslek Yüksekokulu çalışanları üzerinde ön testi yapıldıktan sonra, ankete son şekli verilmiştir. Ayrıca, 14 maddeli örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde sayısı	Ölçek ikiye bölündüğünde	Örneklem rastgele ikiye bölünürse	Min.-max. madde-toplam korelasyon	Min.-max. çoklu R ²	Bütün
Örgütsel Sinizm	14	1. yarı: 0,921 (ms ^a : 7)	1. grup: 0,941 (n: 95)	Min.: 0,358	Min.: 0,449	0,930
		2. yarı: 0,843 (ms: 7)	2. grup: 0,914 (n: 89)	Max.: 0,786	Max.: 0,802	
İş Performansı	5	1. yarı: 0,722 (ms: 3)	1. grup: 0,821 (n: 99)	Min.: 0,534	Min.: 0,305	0,788
		2. yarı: 0,605 (ms: 2)	2. grup: 0,729 (n: 85)	Max.: 0,646	Max.: 0,440	

^a ms: Madde sayısı

İki ölçeğin güvenirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2’de görülmektedir. Buna göre, örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa 0,930 olarak hesaplanırken, iş performansı ölçeğinin 0,788 hesaplanmaktadır. Böylece her iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2006:405).

5. Bulgular

Araştırmaya 116 akademik, 68 idari personel katılmıştır. Katılımcılardan 154 kişi cinsiyetini belirtmiş olup; bunların yaklaşık %40’ı kadın, %60’ı erkektir. Medeni durumunu belirten 144 kişiden %71,5’i evli, %28,5’i bekârdır. 116 akademik personelin yaklaşık %90’ı öğretim görevlisidir. Bu durum, Meslek Yüksekokulları için doğaldır. Eğitim düzeyini belirten 151 çalışanın %41,7’si lisans, %32,5’i yüksek lisans ve %11,3’ü doktora mezunudur. Lise mezunlarının oranı %14,6’dır.

5.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm ve iş performansı ölçeklerine faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde faktör sayısının tespitinde öz değeri 1’den büyük olanlar tercih edilmiştir. Ayrıca herhangi bir maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için ilgili faktör ile en az 0,500 düzeyinde yüke sahip olmasına, bir faktörün en az 3 maddeden oluşmasına, binişik madde durumunda iki faktör arasındaki yük farkının en az 0,100 düzeyinde olmasına ve Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 3, örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunu göstermektedir. 14.madde (Yüksekokul gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.), binişik olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. 13 maddeli örgütsel sinizm ölçeği üç boyutta toplanmış ve toplam varyansın %72,7’sini açıklamıştır. Analizde KMO örneklem yeterliliği ölçüsü yaklaşık %90 olarak hesaplanmış olup; Bartlett Küresellik testi 0,0001 düzeyinde (X^2 : 1698,692, sd: 78, $p < .0001$) anlamlıdır. Bu iki ölçüt, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu ve analize devam edilebileceğini göstermektedir. Bartlett Küresellik testinin anlamlı olması, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği şeklinde de yorumlanabilmektedir (Çokluk, vd, 2010: 208). Bu test, maddeler arasında anlamlı korelasyonlar olduğunu dolayısıyla veri setinin faktör analizine uygunluğuna da işaret eder (Kalaycı, 2006: 327).

Birinci faktör beş maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %30’unu açıklamaktadır. Bu faktörde; “Çalıştığım Yüksekokul, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım” (0,865), “Çalıştığım Yüksekokulun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır” (0,802), “Çalıştığım Yüksekokulun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum” (0,794), “Çalıştığım Yüksekokulda, söylenenin başka, yapılanın başka olduğuna inanıyorum” (0,776) ve “Çalıştığım Yüksekokul, çalışanlardan belirli bir davranış bekler, ama başka davranışı ödüllendirir. Çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez” (0,724) maddeleri bir araya gelmiştir. Bu nedenle, faktöre literatürde olduğu gibi “biliş” adı verilmiştir. Faktörü oluşturan tüm maddelerin, belirleyici (major) (faktör yükünün 0,700’ün üzerinde olması) durumda olduğu dikkat çekmektedir. Buradan hareketle çalışanların çoğu, örgütlerinde planlanan ve söylenenler ile gerçekleştirenler arasında tutarsızlık olduğu inancını taşımaktadır denilebilir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucu

Faktörler	Faktör 1. Yükler	Faktör 2. Yükler	Faktör 3. Yükler
I. Biliş (5 Madde)			
Çalıştığım Yüksekokul, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,865		
Çalıştığım Yüksekokulun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır	0,802		
Çalıştığım Yüksekokulun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,794		
Çalıştığım Yüksekokulda, söylenenin başka, yapılanın başka olduğuna inanıyorum.	0,776		
Çalıştığım Yüksekokul, çalışanlardan belirli bir davranış bekler, ama başka davranışı ödüllendirir. Çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez	0,724		
II. Duygusal Tepki (5 Madde)			
Çalıştığım Yüksekokulu düşündüğümde sinirlenirim.		0,894	
Çalıştığım Yüksekokulu düşündüğümde gerilim yaşıyorum.		0,830	
Çalıştığım Yüksekokul beni kızdırır.		0,767	
Çalıştığım Yüksekokulu düşündüğümde bir endişe hissedirim.		0,731	
Çalıştığım Yüksekokulun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.		0,626	
III. Davranış (3 Madde)			
Çalıştığım Yüksekokulda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.			0,897
Diğer çalışanlarla, çalıştığım Yüksekokulun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.			0,776
Yüksekokul dışındaki arkadaşlarıma, Yüksekokulda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum			0,641
Özdeğeri	3,781	3,712	2,135
Açıklanan Varyans	29,087	28,556	16,423
Ortalama	2,5967	2,1207	2,5380
Güvenirlilik katsayısı	0,913	0,903	0,767

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği: % 89,9; Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare:1698,692; s.d.:78; p<0.0001; Açıklanan toplam varyans: % 74,067; Ölçeğin tamamı için güvenirlik katsayısı: 0,925; Yanıt Kategorileri: 1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Ara sıra, 4: Genellikle, 5: Her zaman

Tablo 3'e göre ikinci faktör yine beş maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %28,5'ini açıklamaktadır. Bu faktörü "Çalıştığım Yüksekokulu düşündüğümde sinirlenirim" (0,894), "Çalıştığım Yüksekokulu düşündüğümde gerilim yaşıyorum" (0,830), "Çalıştığım Yüksekokul beni kızdırır" (0,767), "Çalıştığım Yüksekokulu düşündüğümde bir endişe hissedirim" (0,731) ve "Çalıştığım Yüksekokulun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim" (0,626) maddeleri

oluşturmaktadır. Faktörün iç yapısı ve literatür dikkate alınarak, faktöre “duygusal tepki” adı verilmiştir. Son madde hariç hepsi belirgin maddeler olarak dikkat çekmektedir. Çalışanlar, plan ve uygulama veya söylem ve eylem arasındaki tutarsızlık olduğu bilinci/inancı nedeniyle sinir, endişe ve gerilim yaşasa da kurumuyla dalga geçme duygusunu daha az yaşıyor denilebilir.

Tablo 3’e göre toplam varyansın %16,4’ünü açıklayan üçüncü faktör, üç maddeden meydana gelmektedir. Bu faktörde; “Çalıştığım Yüksekokulda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum” (0,897), “Diğer çalışanlarla, çalıştığım Yüksekokulun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm” (0,776) ve “Yüksekokul dışındaki arkadaşlarıma, Yüksekokulda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum” (0,641) maddeleri bir araya gelmiştir. Faktöre “davranış” adı verilmiş olup; ilk iki madde majör durumundadır. Çalışanlar, kurumlarındaki uygulamalara; sinirlenmekte ve endişe duymakta ise de bunun davranışa yansımaları yine kurum içi çalışanlarla dertleşme şeklinde olmakta, kurum dışına fazla yansıtılmamaktadır. Bu durumu, toplumsal öğretilerimizden biri olan “kol kırılır yen içinde kalır” anlayışının yansımaları olarak değerlendirmek mümkündür.

5.2. İş Performansı

Meslek yüksekokulu çalışanlarının iş performansları beş maddeli bir ölçek ile belirlenmiştir. Tablo 4, bu ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunu göstermektedir. Buna göre, beş maddeli iş performansı ölçeği tek boyutlu bir yapı sergilemektedir. Tek boyut, toplam varyansın yaklaşık %55’ini açıklamaktadır. Faktörü oluşturan maddeler yüklerinin büyüklüklerine göre; “İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum” (0,804), “Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim” (0,740), “Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim” (0,728), “Yaptığım işte kendimi sürekli olarak geliştirim” (0,719) ve “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım” (0,711) şeklinde sıralanmaktadır. Maddelerin tamamı, majör (belirleyici) durumunda olup; ilk madde (İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum), bu bakımdan dikkat çekmektedir. Çalışanların önemli bir çoğunluğu, işleriyle ilgili hedeflere ve standartlara ulaştıklarını düşünmektedirler.

Tablo 4. İş Performansı Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucu

Faktörler	Yükü
İŞ PERFORMANSI (5 Madde)	
İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum	0,804
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	0,740
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,728
Yaptığım işte kendimi sürekli olarak geliştirim	0,719
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	0,711
Özdeğeri	2,745
Açıklanan Varyans	54,906
Ortalama	4,337
Güvenirlik katsayısı	0,788

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varima; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 81,7; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 243,289;s.d.:10;p<0.0001; Açıklanan toplam varyans: % 54,906; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: 0,788 Yanıt Kategorileri: 1:Hiçbir zaman, 2:Nadiren, 3:Ara sıra, 4:Genellikle, 5:Her zaman

5.3.Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi

Örgütsel sinizm faktörlerinin iş performansı üzerinde etkili olup olmadığını anlamak için regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 5, regresyon analizi sonucunu göstermektedir. Regresyon analizinde örgütsel sinizmin faktörleri (biliş, duygusal tepki ve davranış) bağımsız, iş performansı bağımlı değişken olarak dikkate alınmıştır. Regresyon modelinde oto-korelasyona ilişkin D-W istatistiğinin 1,5-2,5 arasında değişmesi nedeniyle oto-korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2006: 264). Ayrıca, tolerans değerinin 0,100'ün üstünde ve VİF değerlerinin de 5'in altında olması çoklu bağlantı sorununun olmadığına delil oluşturabilmektedir (Büyüköztürk, 2009: 100; Alpar, 2011: 518). Koşul indekslerinin 30'un altında olması ve bağımsız değişkenler arasında 0,800'ü aşan korelasyonların olmaması (Alpar, 2011: 517, 522) da çoklu bağlantı sorununun olmadığına bir kanıt oluşturabilir. Tablo 4'e göre, örgütsel sinizmin faktörleri iş performansı üzerinde etkili değildir ($F_{3;180}: 0,340, p: 0,796$). Başka bir anlatımla, kişinin çalıştığı kuruma karşı sinik tutumlar içinde olması, onun iş performansını etkilememektedir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizmin İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Anlam düzeyi	Çoklu Bağlantı İstatistikleri		
	B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
(Sabit)	21,525	0,594		36,246	0,000			1,000
Biliş	0,048	0,049	0,103	0,982	0,327	0,498	2,007	6,104
Duygusal tepki	-0,021	0,052	-0,043	-0,410	0,682	0,496	2,016	8,504
Davranış	-0,033	0,080	-0,036	-0,416	0,678	0,723	1,383	9,147

Bağımlı değişken: İş Performansı; ; R: 0,075; R²:0,006; Düzeltilmiş R²: 0,011; D-W: 2,064; Model için $F_{3;180}: 0,340, p:0,796$

6. Sonuç

Bir eğitim kurumu özelinde ve belli bir dönemi kapsayan bu araştırmada, katılımcıların nesnel yanıt verdiği varsayımıyla, örgütsel sinizmin iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar, kurumlarında, planlananla uygulanan ve söylenenle yapılan arasında tutarsızlık olduğunu düşünmekte, bunun sonucunda, sinirlenme, endişelenme ve gerilim yaşamakta, endişe, şikayet ve eleştirilerini kurum içi arkadaşlarıyla paylaşarak davranışa dönüştürmekte ancak bunu iş hedef ve standartlarına başka bir değişle iş performansına yansıtılmamaktadır denilebilir.

Örgütsel sinizm olumsuz inanç, duygu ve davranış ile alakalı iken, çalışanın iş performansını değiştirmemesi olumlu bir davranıştır. İşten çıkarılma korkusunun son derece düşük olması, performans sisteminin çok sağlıklı işletilememesi gibi nedenlerle, sinik tutum içinde olan çalışanlar, özel sektöre kıyasla daha rahat iş performanslarını düşürebilirler sanısı ile bu araştırma kamu hizmet sektöründe yapılmıştır. Bununla birlikte bu araştırma, sinizmin iş performansını etkilemediğini ortaya koymuştur. Kanımızca çalışanlar ya kişilik, öz yeterlilik ve dürüstlük anlayışı gibi nedenlerle sinikliklerini iş performanslarına yansıtılmamaktadırlar ya da sosyal beğenilirlik dürtüsüyle yansıtırmıyormuş gibi görünmektedirler. Katılımcıların iş performanslarını kendilerinin değerlendirmiş olması objektifliği etkilemiş olabilir. Bu araştırmada, sinik tutumun iş performansını etkilememe sebebinin net olarak

söylemek olanaklı değildir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda, öz yeterlilik, kişilik, etik değerler gibi faktörler aracı değişken olarak ele alınabilir. Nitekim Yelboğa'nın (2006) yaptığı araştırmada, iş performansı ile kişilik özelliklerinin birbiriyle etkileşimli olduğu saptanmıştır. Diğer yandan kişinin bir işi başarmak için lazım gelen becerilere sahip olduğu inancı şeklinde tanımlanan öz yeterliliğin, performansla yakından ilişkili olduğu belirtilmektedir (Erkuş ve Günlü, 2009: 12). Ayrıca, farklı iş koşullarına sahip olan özel sektörde iş performansı ile sinizm ilişkisine bakılabilir.

Sonuç olarak belirtilen sınırlılıklar çerçevesinde “sinik çalışan olmak her daim iş performansını düşürmek ya da işini kötü yapmak anlamına gelmemektedir” diyebiliriz. Diğer bir anlatımla, duygusal olarak kurum ve yöneticiye negatif duygular beslenmesi çalışanlarda kızgınlık ve hayal kırıklığı yaratsa da işine ve insana duyulan saygı ve öz yeterlilik söz konusu ise iş performansı bundan etkilenmeyebilir. Türkiye’de hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada da (Bardak vd. 2011) örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında benzer bir paradoks yakalanmıştır.

7. Referanslar

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational cynicism: cases and consequences. *Generic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-297. ss.
- ALTINÖZ, M., ÇÖP, S., SİĞİNDİ, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara’daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315. ss.
- ALDEMİR, C., ATAOL A., BUDAK G. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. 5. bs., İzmir: Barış yayınları.
- ALPAR, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. 3. bs., Ankara: Detay Yayıncılık.
- ASLAN, E.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27. ss.
- AYDIN TEKELTÜRK, Ş., ŞAHİN PERÇİN N., GÜZEL B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 21-23 Mayıs 2009, içinde Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi. 688-692. ss.
- BARDAK, N., ERDEM R., AKKAŞ E., ADIGÜZEL O. (2011). Örgütsel sinizm-örgütsel vatandaşlık paradoksu ve bu bağlamdan sinik insan tutumuna bakış: SDÜ araştırma ve uygulama hastanesinde hemşireler üzerinde bir araştırma. *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 26-28 Mayıs 2011, içinde Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. 621-625. ss.
- BİNGÖL, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. 5. bs., İstanbul: Beta.
- BRANDES, P., DHARWADKAR R., DEAN, J.W. (1999). *Does organizational cynicism matter?: employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Paper Presented at the Eastern Academy of Management, Philadelphia.
- BROWN, M., CREGAN C., (2008). Organizational change cynicism: the role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47 (4), 667-686. ss.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, 10. bs., Ankara: Pegem Akademi.
- CAN, H., AKGÜN A., KAVUNCUBAŞI, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. 4. bs., Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- ÇÖL, G. (2008). Algılanan güçlenmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46. ss.

- DEAN, J.W., BRANDES P., DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. ss.
- EISINGER, R.M. (2000). Questioning cynicism, *Culture and Society*. 37(5), 55-60.ss.
- ERDOST, E. KARACAOĞLU K., REYHANOĞLU, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 25-27 Mayıs 2007, içinde Sakarya: Sakarya Üniversitesi. 514-524. ss.
- ERKUŞ, A., GÜNLÜ, E. (2009). İletişim tarzının ve sözsüz iletişim düzeyinin çalışanların iş performansına etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 7-24. ss.
- ERTÜRK, M. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- GÖKBERK, M. (2010). *Felsefe tarihi*. 20. bs., İstanbul: Remzi Kitabevi.
- İNCE, M., TURAN, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, 104-121. ss.
- KALAĞAN, G., GÜZELLER, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97. ss.
- KALAYCI, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.
- KARASAR, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 7. bs., Ankara: Nobel Yayınları.
- KOÇEL Tamer (2011). *İşletme yöneticiliği*. 13. bs., İstanbul: Beta.
- KUTANIS, Ö. R. ÇETİNEL, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 21-23 Mayıs 2009, içinde Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, 693-699. ss.
- LAURSEN, J. C. (2009). *Cynism then and now*. firenze university press, 469-482.ss. [Erişim adresi]: <http://www.fupress.net/index.php/iris/article/view/3316/2919>, [Erişim tarihi]: 15.01.12.
- MAZELLA, D. (2007). *The making of modern cynicism*. University of Virginia Press.
- MIRVIS, P.H., KANTER, D.L. (1991). Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*; 30(1), 45-68. ss.
- PENG, Z., ZHOU, F. (2009). The Moderating effect of supervisory conscientiousness on the relationship between employees social cynicism and perceived interpersonal justice. *Social Behavior and Personality*, 37 (6), 863-864. ss
- POLAT, M., MEYDAN, C.H., TOKMAK, İ. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, 6-7 Mayıs 2010, içinde Zonguldak: Kara Elmas Üniversitesi. 542-547. ss
- TOKGÖZ, N., YILMAZ, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve alanyadaki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, sayı:2, 283-305.
- OSBORNE, R. (1996). *Yeni başlayanlar için felsefe*. (Çev: D. ŞAHİNER). İstanbul: Milliyet Yayınları.
- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., KAPLAN, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M. ÖZDEVECİOĞLU, H. KARADAL (ed), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara: İlke yayınevi.
- ÖZLER, D.E., ATALAY, C.G. ŞAHİN, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-55. ss
- URAL, A., KILIÇ, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. 4. bs., Ankara: Detay Yayıncılık.
- YELBOĞA, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211. ss.